



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Capacitación frente al cambio en la confección de la
empresa Perú Fashions SAC y su efecto en la rotación
externa del personal en el 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magíster en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Bach. Fernando Rosales Valencia

ASESOR:

Dr. Rodolfo Talledo Reyes

SECCIÓN

Administración

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

Página del jurado

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Presidenta

Dra. Irma Carhuanchu Mendoza
Secretaria

Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes
Vocal

Dedicatoria

A Dios, por permitirme la oportunidad de vivir y estar en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A la memoria de mis abuelos, José y Fidela, por quererme y apoyarme siempre, esto se lo debo a ustedes.

A mis padres, por ser el pilar que representa todo lo que soy, por su apoyo incondicional, sus sacrificios, sus consejos y entendimiento mantenido a través del tiempo

A mis hermanos, por estar conmigo y apoyarme siempre.
A mis hijos por ser el soporte de mi perseverancia para lograr mis objetivos, su amor, cariño y comprensión en muchas etapas de vida que hemos compartido.

A Vilma por haber inyectado amor, felicidad y comprensión en nuestra relación, por su paciencia y objetividad para apoyarme en los momentos difíciles.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora.

En segundo lugar, a cada uno de los que son parte de mi familia a mis Padres Gabriel y Justa, mis hermanos María, Cecilia, Mercedes y José, a mi tío Horacio y mis hijos Glisbeth, Ingrid y Fernando, por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

Un agradecimiento especial a los dueños de la Empresa Perú Fashions, por permitirme haber realizado mi proyecto en esa prestigiosa empresa.

Declaratoria de autenticidad

En calidad de autor de la tesis de investigación titulada *Capacitación frente al cambio en la confección de la empresa Perú Fashions SAC, y su efecto en la rotación externa del personal en el 2015* y como estudiante del IV ciclo de la maestría en Gestión del Talento Humano declaro:

Que ejecuté el proyecto de investigación durante el desarrollo de la asignatura Desarrollo del trabajo de Investigación de la maestría en Gestión del Talento Humano.

Que soy la única persona responsable de su formulación y como tal constituye su propiedad intelectual.

Que fueron contruidos los elementos del proyecto empleados durante su desarrollo, citando adecuadamente la autoría de los referentes teóricos, métodos, técnicas e instrumentos empleados ya sea directamente o adaptados en el proyecto.

Que los datos obtenidos fueron fidedignamente proporcionados por los integrantes de la muestra y en el contexto geográfico establecido.

Que la descripción que se presenta de los datos, así como el tratamiento estadístico al que fueron sometidos, son veraces y se deja a disposición la base de datos para su comprobación cuando se considere necesario.

Que el desarrollo del trabajo fue realizado dentro del marco ético que corresponde a la Investigación social, con respeto a las normas y derechos de la persona.

Por tanto, la tesis elaborada y presentada constituye una investigación auténtica e inédita, la cual quedará debidamente registrada en la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo.

.....
Bach. Fernando Rosales Valencia
DNI N° 07733323
Código de estudiante N° 6000139204

Presentación

Señores(as) miembros del jurado:

Se pone a su disposición, el informe de la investigación titulada “Capacitación frente al cambio en la confección de la empresa Perú Fashions SAC, y su efecto en la rotación externa del personal en el 2015”, en la que se buscó establecer el efecto de la capacitación frente al cambio en la confección de la empresa Perú Fashions S.A.C. en la rotación externa del personal, 2015.

El informe constituye la tesis con la que se optará el grado académico de magíster con mención en Gestión del Talento Humano, en la Universidad César Vallejo.

La publicación de las conclusiones de esta investigación, ponen a disposición de la comunidad educativa alcances del efecto de la capacitación sobre la rotación externa del personal, a la espera que se constituyan en referentes útiles para que se asuma en forma más efectiva la gestión del capital humano, lo cual contribuiría a mejorar las condiciones laborales para los colaboradores.

En tal sentido, la relevancia social que cobra la investigación realizada por el alcance que se pretende en esta dimensión, requiere de una revisión y análisis exhaustivo. Ante ello, quedamos a la espera de las sugerencias que tengan a bien realizar sobre el trabajo desarrollado.

El autor

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
i. Introducción	12
1.1. Antecedentes	13
1.2. Fundamentación científica.	14
1.3. Justificación	27
1.4. Problema	28
1.5. Hipótesis	32
1.6. Objetivos	32
ii. Marco metodológico	34
2.1. Variables	35
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología	38
2.4. Tipo de estudio	38
2.5. Diseño	38
2.6. Población, muestra y muestreo	39
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.8. Métodos de análisis de datos	41
iii. Resultados	43
iv. Discusión	52
v. Conclusiones	56
vi. Recomendaciones	58
vii. Referencias	60
viii. Apéndices	64

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1 Tipos de capacitación	17
Tabla 2 Beneficios de la capacitación	21
Tabla 3 Dimensiones e indicadores de la variable capacitación, según Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza (2010) y de la variable rotación externa según Castillo (2006)	36
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad	41
Tabla 5 Estadísticas de total de elemento	41
Tabla 6 De las áreas evaluadas en la capacitación del personal costurero de Perú Fashions SAC	44
Tabla 7 Evaluación de capacitación	45
Tabla 8 Del personal rotado	45
Tabla 9 De la rotación voluntaria inevitable	47
Tabla 10 De la rotación voluntaria evitable	48
Tabla 11 Del ingreso o reingreso de costureros	49
Tabla 12 Estadísticas de grupo	51
Tabla 13 Prueba de muestras independientes	51

Índice de figuras

	Pàg.
Figura 1. De las áreas evaluadas en la capacitación del personal costurero de Perú Fashions SAC	44
Figura 2 Del personal rotado	46
Figura 3 De la rotación voluntaria inevitable	47
Figura 4 De la rotación voluntaria evitable	48
Figura 5 Del ingreso o reingreso de costureros	50

Resumen

El propósito de la investigación fue establecer el efecto del desarrollo de la capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa, sobre la disminución de la rotación externa del personal en el 2015. La población estuvo conformada por 190 maquinistas de costura recta, entre varones y mujeres, que trabajaban en la empresa Perú Fashions S.A.C. en el transcurso de la investigación, y la muestra por 127 trabajadores, seleccionados a través de un muestreo probabilístico, considerándose a quienes habían participado de la capacitación desarrollada y que además quisieran participar en forma voluntaria. Se empleó un diseño no experimental, ex post facto, de nivel explicativo y de corte transversal. El recojo de datos para la variable capacitación se realizó a través de una escala de valoración aplicada a la muestra y los datos sobre los índices de rotación de personal fueron proporcionados por la empresa. Los resultados obtenidos muestran que el 100% de los trabajadores percibieron como “excelente” la capacitación recibida. Sin embargo, la prueba de hipótesis brinda un coeficiente t de Students 0,931, con un valor de 0,362 resultando mayor al valor 0,05 de la significancia, concluyéndose que no hay evidencia estadística que confirme que la capacitación tuvo un efecto significativo en la disminución de la rotación externa del personal en la empresa Perú Fashions S.A.C. en el 2015.

Palabras clave: Rotación de personal, Capacitación.

Abstract

The purpose of the research was to establish the effect of the development of the training to adapt to change, in the style of clothing in the company, on the lower external turnover in 2015. The population was composed by 190 sewing machinists straight, between men and women, who worked in the company Fashions Peru SAC in the course of the investigation, and the sample por127 workers selected through probabilistic sampling, considering who had participated in the training sessions and also wanted to participate voluntarily. A non-experimental design, ex post facto, explanatory cross-sectional level was used. The collection of data for training variable is performed using a rating scale applied to the sample and the data on indices of turnover were provided by the company. The results show that 100% of employees perceived as "excellent" the training received. However, hypothesis testing provides a coefficient 0.931 Students t, with a value of 0.362 resulting higher value of 0.05 significance, concluding that there is no statistical evidence to confirm that the training had a significant effect in reducing external rotation of personnel in the company Fashions Peru SAC in 2015.

Keywords : staff turnover, training .

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

En una investigación realizada en México por López (2011) en la que se buscó cuáles eran las causas de la creciente rotación en las Empresas Comerciales ADO, arrojó que fundamentalmente los empleados abandonan su trabajo debido a la baja remuneración recibida de la empresa, añadido a esto a la falta de incentivos. Además, la investigación arrojó otros factores que inciden en la rotación la extensión de la hora de trabajo, y también la no satisfactoria relación entre compañeros de trabajo. La investigación arrojó, entre otros resultados, que los trabajadores no abandonarían sus puestos de trabajo, siempre que perciban un mejor sueldo, aunque este sea de forma indirecta, tales como vales para adquisición de alimentos.

Hernández, Hernández y Mendieta (2013) en su estudio denominado “Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales”, realizado en Tlaxcala, México, hicieron una revisión de las distintas modalidades, conceptos y metodologías aplicadas para comprender el fenómeno de la rotación de personal en el contexto de la industria textil del lugar, concluyendo que los cambios constantes de trabajadores responde a múltiples factores: culturales, económicos y emotivos. En especial, los investigadores destacan el papel que desempeñan las estrategias de motivación empleadas para disminuir los índices de rotación de personal.

Por otra parte, Arias (2014) realizó el “Estudio de la alta rotación de personal en los obreros del área de operaciones del consorcio Puerto Limpio en la ciudad de Guayaquil en el año 2013”, con la finalidad de conocer el impacto ocasionado por la alta rotación de personal en el consorcio. Así también indagó las causas más influyentes de la alta rotación de personal, empleando para tal fin, el método de Ishikawa, el mismo que arrojó como resultados principales que el 33% de los obreros se retiran porque no consideran adecuado el salario percibido, mientras que el 31% se retira por causas relacionadas a salud/problemas familiares y el 26% son despidos.

En el país también se ha investigado sobre la rotación de personal y su relación con la producción, por investigadores como Domínguez y Sánchez

(2013), quienes en su investigación denominada “Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad en la empresa Cotton Textil S.A.”, realizada en la ciudad de Trujillo hallaron una relación inversa entre la rotación del personal y la productividad y una relación directa con la rentabilidad. Así mismo, determinaron que el grado de rotación de personal de la empresa tiene un impacto significativo particularmente en el personal obrero, puesto que su retiro afecta en la productividad y rentabilidad de la empresa. Agregaron además que más de la mitad de trabajadores no estaba satisfecho con su sueldo, sosteniendo que dicha situación puede afectar la productividad y el clima laboral. En caso extremo podría redundar en la disminución del desempeño, el ausentismo, o en rotación voluntaria por parte de los obreros.

Espinoza (2013) concluye que las principales causas que determinan el retiro de personal de una empresa de Retail de Arequipa en las áreas de Ventas y Operaciones son las oportunidades laborales con incrementos remunerativos, otras causas, problemas de índole personal y desarrollo profesional

1.2. Fundamentación científica.

1.2.1. Capacitación

La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema”. Lo anterior significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones -incluida la capacitación- interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización. Guglielmeti, 1996, p. 9)

Así también se ha conceptualizado a la capacitación como:

El proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistematizada y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimiento, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión del conocimiento específico relativo al trabajo,

actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2007, p. 386)

Este mismo autor, al citar a MaGehee, sostiene que capacitación equivale a decir educación especializada, incluidas todas las acciones, desde adquirir una habilidad motora hasta el desarrollo o adquisición de conocimientos técnicos, el desarrollo de habilidades administrativas y actitudes ante dificultades del entorno.

Considerando las conceptualizaciones y formulaciones acerca de lo qué es la capacitación, se plantea en la presente investigación que ésta consiste en una actividad planificada, en base a las necesidades reales de una empresa y que, busca el cambio a nivel de conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador de la misma, con la finalidad de mejorar su desempeño.

1.2.1.1. Objetivos de la capacitación:

Los objetivos de la capacitación, varían de acuerdo al tipo de capacitación desarrollada (Universidad José Carlos Mariátegui, s.f.). Sin embargo, se puede asumir que – en líneas generales- la capacitación tiene como objetivos:

1. Mejorar la productividad de los colaboradores, puesto que la instrucción puede ayudarles a incrementar su rendimiento y desempeño en sus asignaciones laborales.
2. Optimizar la eficacia de la producción en la fuerza de trabajo. Cuanto más conocen los colaboradores sobre las tareas y cómo realizarlas, serán proclives a disminuir errores costosos en el trabajo.
3. Ayudar a la organización a identificar las necesidades futuras de personal, a partir del análisis de la capacitación y desarrollo de los colaboradores con los que cuenta.
4. Prestaciones indirectas, muchos colaboradores hacen hincapié en las oportunidades educativas que se le brinda al trabajador, como parte de su

remuneración. Por tanto, consideran que las empresas deben correr con los gastos de estas, puesto que se beneficiarán con los conocimientos y habilidades que adquieran los trabajadores en el desempeño adecuado de los mismos.

5. La capacitación contribuye en términos de salud y seguridad para el empleado y el empleador, puesto que está orientada también a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del colaborador.
6. Mantener actualizados a los trabajadores sobre los cambios recientes en los campos laborales en el que se desempeña, con lo que se busca prevenir la obsolescencia.
7. Contribuir al desarrollo personal de los colaboradores, puesto que estos adquieren una gran variedad de conocimientos, una mejor percepción de competencia y además un repertorio más amplio de habilidades.

1.2.1.2. Tipos de capacitación

Según lo indicado por Rodríguez (2007), la capacitación puede ser clasificada en tres tipos, dependiendo de los objetivos que se persigan con ella y de sus contenidos. Estos criterios se presentan organizados en la tabla 1 adjunta.

Tabla 1
Tipos de capacitación

Tipos	Contenidos	Descripción
1. Capacitación para el trabajo.- Se imparte al trabajador que va a desempeñar una nueva función por ser de nuevo ingreso, o por promoción o reubicación dentro de la misma empresa.	a. Capacitación de pre-ingreso. b. Inducción. c. Capacitación Promocional.	Se realiza con fines de selección, por lo que se enfoca en proporcionar al nuevo personal los conocimientos necesarios y desarrolle las habilidades y/o destrezas que necesita para desempeñar las actividades del puesto. Consiste en un conjunto de actividades para informar al trabajador sobre los planes, los objetivos y las políticas de la organización para que se integre al puesto, al grupo de trabajo y la organización lo más rápido posible. Es el conjunto de acciones de capacitación que dan al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel de autoridad, responsabilidad y remuneración.
2. Capacitación en el trabajo.- Conformada por diversas actividades enfocadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes del personal respecto a las tareas que realizan.	a. Adiestramiento. b. Capacitación específica y humana.	Consiste en una acción destinada al desarrollo de las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en puesto de trabajo. Consiste en un proceso educativo, aplicado de manera sistemática, mediante el cual las personas adquieren conocimiento, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos.
3. Desarrollo.- comprende la formación integral del individuo y específicamente la que puede hacer la empresa para contribuir a esta formación.	a. Educación formal para adultos. b. Integración de la personalidad. c. Actividades recreativas y culturales.	Son las acciones realizadas por la organización para apoyar al personal en su desarrollo en el marco de la educación escolarizada. La conforman los eventos organizados para desarrollar y mejorar las actitudes del personal, hacia sí mismo y hacia su grupo de trabajo. Son las acciones de esparcimiento que propicia la empresa para los trabajadores y su familia con el fin de que se integren al grupo de trabajo, así como el de que desarrollen su sensibilidad y capacidad de creación intelectual y artística.

Por otra parte, García (2011) indicó que es importante diferenciar entre capacitación, desarrollo y entrenamiento, pues esto permitirá que se realice una mejor coordinación planeación de la misma. De acuerdo con este autor, la capacitación: es una actividad que debe ser sistémica, planificada, que debe darse en forma continua y permanente y que tiene como objetivo proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (tanto aptitudinales como actitudinales) necesarias para el eficiente y efectivo desarrollo de las tareas asignadas. Por su parte, el desarrollo está referido a los conocimientos que se le brindan al trabajador, cuyo potencial ha sido previamente detectado, con el propósito de prepararlo para responsabilidades futuras relacionadas con promociones futuras y, finalmente sostiene que el entrenamiento consiste en poner en práctica los conocimientos adquiridos en las sesiones de capacitación, con el propósito de adquirir o desarrollar habilidades psicomotrices en los trabajadores para desarrollar mejor su trabajo.

1.2.1.3. Etapas de un proceso de capacitación

La efectividad de una capacitación se verá reflejada en una institución, cuando esté encaminada a formar y educar en forma integral a los trabajadores en una función importante para la empresa, es decir; que todo tipo de asistencia de los recursos humanos, deberá haber sido planificada; además ser un proceso repetitivo y permanente en los trabajadores, con el fin de que puedan ser competentes en las actividades que desarrollan dentro de la empresa; así como adquirir valores, estilos, trabajo en equipo, etc. Asimismo, toda capacitación requiere que se establezcan un conjunto de pasos en un proceso integrado, que se considere sistémico, coordinado, o algún modelo, etc.

Según Werther Jr. y Davis (1998) consideraron que, todo proceso de capacitación se encuentra sujeto a los siguientes pasos previos:

- 1) Detectar las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- 2) Determinar los objetivos de la capacitación y desarrollo, además deberá identificarse los elementos a tener en cuenta en la etapa de la evaluación;

- 3) Diseño de los contenidos de programas y principios pedagógicos a considerar durante la impartición de la capacitación;
- 4) La impartición para desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) y
- 5) La evaluación, que puede darse antes: durante y/o posterior a la capacitación; dependiendo de los intereses de los organizadores. La evaluación que se da antes del desarrollo de la capacitación se orienta a ubicar al participante en su nivel de conocimientos previos y partir de ahí para otorgarle los nuevos conocimientos; la que se toma durante la capacitación sirve para corregir cualquier desviación, error o falla en el proceso y la evaluación posterior permite conocer el impacto, el beneficio y la aplicación de las habilidades desarrolladas o adquiridas en el desempeño de la función para la cual fue capacitado el trabajador.

Chiavenato (2007) propuso también un modelo que definía los pasos a seguir al impartir la capacitación:

1. Diagnóstico de las necesidades de capacitación.
2. Desarrollo de planes y programas de capacitación
 - 2.1. Establecimiento de objetivos
 - 2.2. Estructuración de contenidos
 - 2.3. Diseño de actividades de instrucción
 - 2.4. Selección de recursos didácticos
 - 2.5. Diseño de un programa o curso de capacitación
3. Ejecución de la capacitación
4. Determinación del proceso de evaluación de los resultados

A propósito de las etapas de la gestión de la capacitación, el Ministerio de Salud (1998) sostuvo que:

Entre los enfoques metodológicos de uso más frecuente para proyectar las necesidades de capacitación de una institución, con base en las condiciones de un escenario futuro previsto, se pueden considerar los siguientes:

- a) La proyección de las necesidades de capacitación a partir del análisis prospectivo de los cambios tecnológicos y organizacionales, los cuales podrán afectar el contenido de los puestos y las calificaciones requeridas para desempeñarlos.
- b) La proyección de las necesidades de capacitación a partir del análisis prospectivo de los movimientos del personal en la organización (entradas, transferencias, promociones y salidas). Esta clase de proyecciones suele hacerse ya sea con una perspectiva de corto plazo -considerando, por ejemplo, las transferencias y promociones de personal previstas para el año siguiente- o de largo plazo, considerando, por ejemplo, la estrategia de crecimiento de la empresa o institución. En cualquier caso, se trata de prever las vacantes que se producirán en la organización como consecuencia de los movimientos del personal, identificando las fuentes de obtención del personal de reemplazo y las necesidades de preparar a este personal. (p.11)

La segunda etapa radica en fijar el plan de desarrollo del personal, pasando por las políticas, misión, visión, estrategias, metodología, inversión y los demás aspectos relacionados con el plan de desarrollo del recurso humano. Además, involucra el detalle de las características referidas al diseño de objetivos - contenidos - métodos - materiales evaluación, los mismos que también requieren se elaboren en cada actividad.

Para Reza (2006, pp. 64-65), la planeación de la capacitación debe darse de la siguiente manera:

1. Planeación: Se determinan las necesidades de capacitación.

2. Diseño y Producción de programas: Se diseña el plan de la capacitación así mismo la calendarización de los eventos, integración de participantes e instructores y presupuesto.
3. Operación del plan y programas de capacitación: Se da promoción, negociación y asistencia técnica y finalmente se lleva a cabo el curso.
4. Evaluación: Se evalúa en aprendizaje y se da seguimiento.

1.2.1.4. Beneficios de la capacitación

La capacitación supone diversos beneficios, tanto para la empresa como para el colaborador, entre los cuales se pueden mencionar los siguientes:

Tabla 2

Beneficios de la capacitación

Para la organización	Para el personal
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas ▪ Crea mejor imagen ▪ Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos. ▪ Promueve el desarrollo con vistas a la promoción. ▪ Mejora la relación jefes-subordinados. ▪ Se promueve la comunicación en toda la organización. ▪ Contribuye a la formación de líderes y dirigentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayuda al individuo para la toma de decisiones y la solución de problemas. ▪ Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo. ▪ Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones. ▪ Sube el nivel de satisfacción con el puesto. ▪ Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual. ▪ Permite el logro de metas individuales.

1.2.1.5. Importancia de la capacitación

Su importancia radica en que se constituye en herramienta fundamental en la política de Administración de Personal, dirigida a hacer más eficiente el trabajo de una organización. La elevada calidad del personal, refleja eficiencia de la capacitación, en ella es posible la adquisición de nuevas actitudes, la aprehensión de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades que antes el trabajador no demostraba, con lo que este se volverá más competente; y lograra asimilar la misión y las funciones que tiene la organización. En la medida en que los colaboradores desarrollen competencias, podrán ser vistos como potenciales postulantes para acceder a nuevos cargos con ascensos futuros. Asimismo tendrán oportunidad de superación a las exigencias del cargo que ocupa.

“Hoy, las compañías que ofrecen productos con la más alta calidad son las que van un paso adelante de la competencia, pero lo único que mantendrá la ventaja de la compañía para el día de mañana es el calibre de la gente que esté en la organización” (Mondey y Noe, 1997, p. 4).

La capacitación de personal se constituye en una herramienta fundamental que contribuye con la optimización de las aptitudes de los elementos que forman parte de una empresa.

1.2.2. Rotación del personal

Rotación es el alejamiento que hace un trabajador de su lugar de trabajo, que forma parte de una empresa. Según el grado de intencionalidad manifiesto por el empleado, la rotación se califica como involuntaria o voluntaria. La rotación involuntaria es, en otras palabras, el retiro del trabajador por necesidad o conveniencia de la empresa, es más bien la rotación voluntaria la que suele representar un problema mayor para las organizaciones.

La rotación de empleados es básicamente una medida simple, referida al número de empleados que es necesario reemplazar, por renuncias u otras separaciones durante un período de tiempo determinado. La fluctuación laboral está asociada

con la captación y pérdida definitiva de un elemento de la organización en un espacio de tiempo.

1.2.2.1. Índice de Rotación de personal

Establecida a través de la relación porcentual entre las admisiones (ingresos) y las desvinculaciones (salidas) de trabajadores, en relación al número medio del personal de una empresa, en cierto margen de tiempo.

De acuerdo con Castillo (p.68) el índice de rotación está determinado por el número de trabajadores que se vinculan y salen en relación con la cantidad total promedio de personal en la organización, en un período de tiempo. El índice de rotación de personal (IRP) se expresa en términos porcentuales mediante la siguiente fórmula matemática:

$$IRP = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

Donde:

A: Número de personas contratadas durante el período considerado.

D: Personas desvinculadas durante el mismo período.

F1: Número de trabajadores al comienzo del período considerado

F2: Número de trabajadores al final del período.

Es necesario tener en consideración que si el índice de rotación es mínimo la empresa corre el riesgo de tener personal de avanzada edad y tendría posibilidades de retraso. En cambio, si el índice se tiende al máximo, se tiende a un exagerado recambio, generando falta de estabilidad y el consiguiente deterioro de la organización.

Expresada en índices mensuales o anuales, posibilitando comparaciones que servirán para la realización de diagnósticos, así como tomas de decisiones, incluyendo además carácter de predicción. Como todo sistema abierto, la

organización precisa de una constante renovación de recursos necesarios que le permitirán llevar a cabo en forma adecuada sus operaciones y generar buenos resultados.

1.2.2.2. Causas de la rotación de personal

La rotación del personal no es una causa en sí misma, sino un efecto, vale decir que es la consecuencia de ciertos fenómenos o eventos que pueden tener lugar tanto dentro como fuera de la organización en la que labora el trabajador. (Grijalva,

La rotación del personal puede se puede presentar por causas muy variadas, las que se agrupan como:

1. Bajas biológicas son aquellas salidas relacionadas con el término de la vida laboral de las personas también denominadas bajas inevitables.
2. Bajas socialmente necesarias.
3. Bajas por motivos personales.
4. Bajas por motivos laborales depende de la organización
5. Bajas por decisión de la propia Empresa

1.2.2.3. Costos de la rotación de personal

La rotación de personal Implica costos primarios, secundarios y terciarios

- Costos primarios: De incorporación y selección, de registro y documentación, de separación.
- Costos secundarios: Secuelas en la producción, repercusiones en la actitud del personal, costo extra laboral, costo extra operativo.
- Costos terciarios: Costos de inversión extraordinario, pérdidas en el negocio.

1.2.2.4. Modelos de decisión de rotación

March y Simon (1958) consideraban que el retiro voluntario de un trabajador de la empresa, está relacionado con la percepción individual que este tenga sobre sus propios deseos de realizar el cambio y de la posibilidad que se le presente para llevar a cabo dicha acción. En el establecimiento del criterio de rotación adoptado, se incluyen los componentes intraorganizacionales que les sean accesibles. La satisfacción laboral y el entorno económico son factores claves del modelo propuesto, dando las bases para teorías posteriores con enfoque sistémico. Este supone dos conceptos primordiales: El deseo del trabajador de salirse de la organización y la percepción de oportunidades laborales externas.

a. Modelo de Porter y Steers (1973)

Se enfoca en el punto principal que presentan las expectativas de cada trabajador en relación a la posible renuncia. Consideran que cada trabajador evalúa su situación laboral desde perspectivas distintas, pasando desde la realidad del sueldo que percibe, la posibilidad de promoción a la que tendría acceso, a la supervisión que recibe de sus superiores y al tipo de relaciones interpersonales (ricas o pobres) que mantiene con sus compañeros de trabajo.

b. Modelo de Mobley (1977)

Define la rotación como “el retiro voluntario e involuntario de una persona de una organización de la cual recibe un salario”. Por su parte, Price (1977) aportó al estudio de la rotación de personal: “es integrando las variables organizacionales del salario, integración, comunicación informal, comunicación formal y centralización como determinantes de la satisfacción y está a su vez, de la decisión del trabajador de permanecer o retirarse de la organización”. La decisión, por parte del trabajador, de retirarse de la empresa puede verse afectada de forma positiva o negativa dependiendo las opciones que el trabajador encuentre en el mercado laboral. El modelo asume que la satisfacción es evaluada por los empleados conforme a sus percepciones hacia la organización y que los individuos tienen conocimiento de las alternativas que ofrece el medio ambiente y nos son restringidos a obtenerlas (Griffeth y Hom, 1995).

c. Modelo de Price (1977)

Haciendo uso de las variables del salario y las relaciones laborales de March (1958), haciéndolas parte de sus elementos generadores de la satisfacción, la que considera como “grado de actitud positiva que tiene el trabajador hacia la organización”. Según este modelo las variables que conciben a la satisfacción son:

- El salario (el pago económico que recibe el trabajador por su labor).
- La integración (la participación del trabajador en las decisiones sobre su tarea y en los objetivos de la organización).
- La comunicación informal (la que recibe el trabajador sobre su desempeño a través de sus compañeros).
- Comunicación formal (la que recibe el trabajador oficialmente por parte de la organización en relación con su desempeño), y
- La centralización (el nivel en el cual se toman las decisiones que afectan la operatividad de la organización)

d. Modelo de inversión de Farrell y Rusbult (1981)

Farrell y Rusbult (1981) derivaron su modelo de cambios sociales de Homans (1961) y de la teoría de Thibaut y Kelley e intentaron explicar el Compromiso Organizacional, de la siguiente manera: “El estado de obligación del individuo hacia el resultado de su comportamiento” al que asociaron con la posibilidad de abandono de su puesto y el conflicto al que se enfrentaría al sentir sentimientos de unión y afecto hacia la organización. Entonces, el grado de compromiso puede reflejar la intención de permanecer o abandonar a una organización.

e. Modelo de Thatcher, Stepina y Boyle (2002)

Elaboran un modelo conceptual que asocia las percepciones del medio ambiente en el trabajo interno y los mercados externos para los trabajadores de la información tecnológica, consideran el compromiso organizacional como

principal predictor de la intención de la rotación de personal, el cual media las percepciones del lugar de trabajo y el medio ambiente externo sobre la intención de rotación de personal.

f. Modelo de sistemas (2004)

Este enfoque conceptualiza a la organización como un conjunto de actividades o entidades asociadas entre sí, con metas claras y precisas. Por lo que, una organización está compuesta de los sistemas de producción, de ventas, financiero-legal y administrativo. El sistema administrativo se integra a su vez por dos subsistemas: el de recursos humanos y el de servicios, que comprende el resto de las actividades que no están directamente relacionadas con el manejo de los recursos humanos. Bajo este modelo, la rotación de personal es considerada como la consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en la organización sobre el accionar del personal.

1.3. Justificación

Por mucho tiempo la gestión del talento humano ha sido considerada como algo secundario y de poca importancia, circunscribiéndose a la administración de los files de personal, las relaciones humanas (como grupo) al interior del espacio laboral y la administración de las planillas de pagos. Sin embargo, en la actualidad se entiende que el capital humano, vale decir, los colaboradores de una empresa constituyen uno de los pilares que permiten o no, a la empresa hacerle frente a los cambios organizaciones requeridos por la economía global. En ese sentido, se requiere que estos colaboradores se conviertan en personas preparadas para asumir dichos cambios organizaciones y que se encuentren empoderados para desempeñar las funciones que les hayan sido asignadas, en forma proactiva desde su inteligencia, su creatividad, su talento y el desarrollo de sus competencias; las mismas que tendrían que ser potenciadas desde la empresa a través de espacios de capacitación o especialización enfocados además en satisfacer las necesidades de la empresa y los trabajadores. Es menester satisfacer estas condiciones puesto que la primera garantiza que la empresa cubra sus operaciones y, la segunda, contribuye a la disminución de fuga de personal.

El estudio desarrollado se sustenta en la necesidad de establecer si la capacitación para la adaptación al cambio en los diseños de confección de la empresa, tuvo un efecto significativo en la disminución de la rotación del personal. Conocer dichos resultados es importante por cuanto brinda alcances acerca de efectividad de la estrategia empleada por la empresa en referencia a la gestión del talento humano que posee. En este mismo sentido, brindará información relevante para otras empresas del sector textil, que se encuentren enfrentando el cambio búsqueda de dichas estrategias.

Así también, en la medida que en la investigación se ha realizado la revisión y el análisis de conceptos y propuestas teóricas que servirán de soporte al estudio de las variables y que finalmente serán organizados en un cuerpo conceptual, permitirá se profundice el conocimiento que se tiene sobre el empleo de la capacitación como estrategia administrativa y sobre la rotación del personal, en un contexto productivo textil.

Finalmente, a partir de las conclusiones de este estudio, se podrá elaborar o proponer nuevas técnicas y procedimientos para reducir la rotación externa del personal, basadas en la capacitación.

1.4. Problema

La industria textil se halla globalizada, puesto que sus actividades productivas y/o comerciales se requieren y tienen lugar en todos los países, para atender la demanda de vestimenta de las personas y es ésta demanda la que determina que esta industria sea una de las más flexibles y con mayor capacidad de movilidad en cuanto a modelos, requerimientos materiales y mano de obra.

Por otro lado, la mejora de los transportes y las comunicaciones y sobre todo la liberalización comercial, determinó que hace más de 30 años la producción textil se trasladara a diversos países con el objetivo principal de disminuir costos. El cambio de las reglas en el comercio mundial significa que los países están aumentando su producción con el principal objetivo de exportar y no para su propio consumo.

En general, la pauta que se sigue es subcontratar la producción buscando una localización más ventajosa y costos laborales más bajos, siendo el sistema más corriente la fabricación triangular, en el que las fábricas del vestido, de los países con menor costo de mano de obra reciben encargos de Europa (EU) y Estados Unidos de América (EUA) principalmente, contratándoles su producción y embarcando posteriormente los productos ya confeccionados hacia los países compradores. (Hernández, Hernández y Mendieta, 2013). Este contexto y las demandas cambiantes de la sociedad, explican por qué las empresas textiles requieren ser dinámicas y competitivas para alcanzar el éxito.

En el Perú, la industria textil es una actividad tradicional, lo que le ha permitido sostenerse en base al trabajo productivo de trabajadores con menor escolarización y que por esta condición, perciben un salario menor y suelen cubrir jornadas laborales por encima de lo legal; sin embargo, con el cambio social, la globalización y el acceso a mayor información, se ha producido también un cambio de pensamiento entre las generaciones de antaño y las actuales; mientras las primeras buscaban estabilidad laboral y permanecer en una empresa por largos períodos de tiempo, la generación actual fluctúa y se adapta al cambio con mayor facilidad, generándose con ello una mayor rotación externa.

Y es que así como las organizaciones tienen objetivos por alcanzar, el recurso humano también los tiene y muchas veces estos no son compatibles. Aquí se origina una situación problemática, pues el recurso humano es útil para la organización dado que a través de su trabajo, ésta puede lograr los objetivos organizacionales no solo de rentabilidad sino de producción, ampliación de mercados y en general satisfacción de las necesidades del cliente. Sin embargo, este capital humano, al ingresar a una organización también tiene objetivos personales por los cuales luchan y, consideran válido aprovechar las oportunidades y condiciones de la empresa para conseguirlos.

Cuando el personal no encuentra en la organización un ambiente de trabajo acorde y placentero para desarrollar sus actividades, se genera la rotación del personal. Para Paredes (2011) la principal causa interna que provoca la rotación de personal, así como el principal elemento que incide en la decisión de retiro

coinciden; es decir, el personal se retira por las condiciones salariales que la empresa ofrece además de encontrar en el mercado mejores ofertas salariales para trabajos en condiciones similares. Esto haría pensar que, gran parte de la responsabilidad por la rotación de personal (interna y sobretodo la externa) recaería sobre quienes desarrollan los perfiles de puestos o quienes han realizado la selección e incorporación de los trabajadores a la empresa, sin embargo, Herrera (2008) concluye que la retención de personal no es un tema exclusivo del departamento de recursos humanos. Se trata en realidad de un problema que afecta a toda la organización y, por esta razón, es importante que sea entendido como tal, ya que todos los directivos de la organización deben estar comprometidos en la solución.

Es importante tener en cuenta que, la rotación del personal es un efecto de ciertos fenómenos que han tenido lugar en el interior o exterior de la organización, desde cambios en las políticas institucionales hasta coyunturas sociales, económicas y políticas que afectan, en algún grado el comportamiento del trabajador e impacta negativamente a la productividad de las naciones y en algunos sectores de la economía; representa la pérdida de recursos financieros y humanos que no son fácilmente recuperables porque implica renovar esfuerzos de ciclos de capacitación, curvas prolongadas de aprendizaje y en ese camino, el desperdicio de recursos técnicos e insumos. En la industria textil, la salida de trabajadores impacta de forma sustantiva en la eficiencia de los ciclos productivos y su salida al mercado nacional e internacional.

La empresa Perú Fashions SAC no es ajena a esta realidad, pues siendo una empresa textil, se apoya en su personal de trabajo para sostener la producción y las actividades comerciales en el mercado. La facturación de exportación en la empresa ha ido variando año a año, los clientes han sido variados, destacando principalmente el Cliente Polo Ralph Laurent, que ha llegado a tener una dependencia de exportación de hasta 80%, situación muy riesgosa para la compañía, por lo que para el año 2013 se planteó en el plan estratégico consolidar a otros clientes y tomar nuevos clientes. Esta situación derivó en un cambio en la producción de la empresa, dado que los nuevos clientes tienen como giro de negocio las prendas de moda, difiriendo de Polo

Ralph que colocaba modelos clásicos, lo que además colocaba a la empresa en una competencia muy fuerte principalmente con China que tenía costos más bajos para ofrecer.

Esta situación de cambio, necesaria para la empresa Perú Fashions en términos de producción supuso tener en buena consideración un aspecto fundamental para que no comprometer su capacidad productiva, la rotación externa del personal. Esta rotación externa, se venía dando con cierta frecuencia lo que finalmente se traducía en la necesidad de incorporar y capacitar a nuevo personal, constituyéndose esto en una actividad adicional que interfiere con la producción de la empresa y que además genera un clima de tensión entre los colaboradores dado que, al salir personal de producción, los horarios de trabajo de quienes permanecen son extendidos para cumplir con la cantidad requerida del producto, así como sobrecarga en estos trabajadores “antiguos” al incorporarse el nuevo personal mientras los “nuevos” se encuentran en un proceso de inducción y adaptación al proceso productivo de la empresa.

En este contexto, surge entonces la necesidad de buscar estrategias para contrarrestar la rotación externa del personal, por lo que en el año 2013 y mediados del 2014 se inicia un proceso de capacitación a los maquinistas del área de confección, principalmente dirigidos a las maquinistas de costura recta, dado que ellos iban a ser los más afectados con el cambio a nivel de confección y quienes podrían estar más propensos a generar rotación externa. Observaciones primarias dejan ver una disminución en la rotación del personal, se hace necesario entonces evaluar si esta disminución es consecuencia de la especialización o si son otros los factores que incidieron en neutralizar la rotación del personal, que es la problemática eje de la presente investigación.

¿Cuál es el efecto del desarrollo de la capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions SAC, sobre la disminución de la rotación externa del personal en el 2015?

1.4.1. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo consideran los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, el contenido y la estructura del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección?

Problema específico 2

¿Cómo consideran los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, las habilidades del instructor del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección?

Problema específico 3

¿Cómo consideran los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, la organización de la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions S.A.C. disminuyó significativamente la rotación externa del personal en el 2015.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Establecer el efecto del desarrollo de la capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions S.A.C., sobre la disminución de la rotación externa del personal en el 2015.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Conocer la percepción de los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, sobre el contenido y la estructura del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección.

Objetivo específico 2

Conocer la percepción de los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, sobre las habilidades del instructor del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección.

Objetivo específico 3

Conocer la percepción de los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, sobre la organización del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

En la investigación se analizaron dos variables, la capacitación y la rotación externa. Ambas son de naturaleza cualitativa y serán medidas en escalas ordinales. Para la capacitación se establecieron categorías que van desde la excelente, para aquella que alcanzó un alto nivel de aceptación en los maquinistas textiles, hasta la deficiente, para la que fue mayoritariamente rechazada.

Con respecto a la variable, rotación externa, se establecieron las categorías de evaluación, a partir de la realidad del impacto de ésta en la productividad de la empresa Perú Fashions S.A.C., considerando así una baja rotación con un índice $<3\%$ y alta rotación con un índice $>5\%$.

2.1.1. Definición conceptual de las variables

Capacitación

Es la acción que busca desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo (Grados, 1999, citado en Aguilar-Morales, 2010).

Rotación de personal

La rotación de personal, expresada en índices porcentuales mensuales o anuales, hace referencia a la fluctuación de trabajadores de una institución, esto es, los que ingresan y salen de una institución, Estos datos son utilizados en la proyección de la demanda de fuerza laboral. La rotación de personal puede darse por desvinculaciones voluntarias tanto como por conveniencia o necesidad de la empresa. (Castillo, 2006)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 3

Dimensiones e indicadores de la variable capacitación, según Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza (2010) y de la variable rotación externa según Castillo (2006)

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores/Ítems
Capacitación	Es la acción que busca desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo.	Contenido del curso y estructura del curso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los temas revisados son aplicables a su actividad laboral ▪ Los temas revisados respondieron a sus intereses y expectativas ▪ El desarrollo de los temas se realizó de lo sencillo a lo complejo ▪ Las dinámicas de trabajo permitieron al estudiante ser activo ▪ Las actividades variaron de acuerdo al contenido del curso ▪ Las actividades permitieron la socialización de los participantes ▪ El material didáctico (láminas, acetatos, diapositivas, lecturas, etc.) fue variado y apropiado ▪ Se realizaron evaluaciones constantes ▪ Después de cada evaluación se realizaron los ajustes necesarios para asegurarse de que todos aprendieran
		Habilidades del instructor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La planeación y distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos ▪ Proyectó una imagen agradable ▪ Despertó y mantuvo el interés del participante ▪ Presentó esquemas generales de los temas y explicó los objetivos a lograr ▪ Relacionó un tema con otro, remarcó lo importante y realizó síntesis y conclusiones ▪ Ayudó a la comprensión de los temas con ejemplos, analogías, anécdotas, etc. ▪ Utilizó un lenguaje, un ritmo de exposición y un tono de voz apropiados. ▪ Apoyó su exposición con desplazamiento en el aula y ademanes apropiados. ▪ Observó a los participantes, los escuchó y los llamó por su nombre. ▪ Logró la participación de la mayoría del grupo. ▪ Recompensó los aciertos y señaló los errores. ▪ La información que proporcionó fue clara, completa y correcta.

			Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las referencias del instructor incluyeron información actualizada. ▪ Estableció relaciones amistosas con los participantes. ▪ El tiempo entre la publicación de la invitación para participar en los cursos y el cierre de inscripciones fue ▪ La información que se le proporcionó sobre el trámite de inscripción y el reglamento de capacitación fue ▪ En general, el trato que recibió del personal del área de capacitación fue ▪ El material que se utilizó (manuales, plumones, proyectores, etc.) fue proporcionado oportunamente y en buenas condiciones ▪ En cuanto a la ventilación, higiene, iluminación y mobiliario, las instalaciones fueron ▪ La supervisión que realizó el departamento fue ▪ Se respetaron las fechas y tiempos establecidos ▪ Al terminar el curso, se encuentra
Rotación externa del personal	Fluctuación de trabajadores de ingresan y salen de una institución.	de	Voluntaria Voluntaria inevitable Involuntaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desvinculación laboral por propia iniciativa del trabajador, de cualquier tipo y por cualquier motivo. ▪ Desvinculación laboral por propia iniciativa del trabajador que se produce por causas ajenas a la empresa. ▪ Desvinculación laboral por despido del trabajador.

2.3. Metodología

El método general que se empleó en este estudio fue el hipotético deductivo, realizando un tratamiento cuantitativo de los datos, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2010, p. 4).

2.4. Tipo de estudio

De acuerdo con lo que manifestaron Sánchez y Reyes (2006) sobre que la investigación básica: “... lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos... recoger (recogiendo) información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico.” (p.36) y dado que el objetivo era obtener información de cómo la capacitación ejerce efecto sobre la rotación del personal, se le califica como un estudio básico.

De igual forma, este estudio es de nivel explicativo puesto que busca establecer la relación causal entre las variables, lo cual se ajusta a lo sostenido por Yuni y Urbano (citado en Soto, 2014) acerca del nivel explicativo de la investigación, según quienes, éste se caracteriza por buscar las relaciones de causalidad, que subyacen a los fenómenos que se observan; existiendo claridad distinguir cuál es la causa y cuál o cuáles es o son los efectos.

Asimismo, el estudio es Ex Post Facto por cuanto la investigación se sostiene en hechos ya ocurridos: la capacitación y la disminución de la rotación del personal. La expresión “ex-post-facto” significa “después de hecho”, haciendo alusión a que primero se produce el hecho y después se analizan las posibles causas y consecuencias, por lo que se trata de un tipo de investigación en donde no se modifica el fenómeno o situación objeto de análisis (Bernardo y Caldero, 2000).

2.5. Diseño

La investigación se llevó a cabo con un diseño no experimental, puesto que no

se manipuló ninguna de las variables de estudio, dado que la capacitación se produjo antes del inicio de la investigación y los índices de rotación de personal han sido proporcionados por la empresa. Así mismo es transversal puesto que los datos fueron recolectados de los participantes en un único momento, lo que coincide con lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) sobre del corte transversal que hace referencia a la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

La población de estudio estuvo constituida por 190 maquinistas de costura recta, varones y mujeres, quienes mayoritariamente cuentan con un nivel formativo secundario y, en algunos casos, de nivel técnico. Así mismo, se conoce que la mayoría de ellos, vive en sectores aledaños a la empresa, ubicados en el distrito de Puente Piedra.

Criterios de selección:

- Personal de cumplía labores de costura recta.
- Personal que participó en la capacitación.
- Personal que voluntariamente quiso participar del estudio.
- Personal que se mantiene en la empresa, posteriormente a la capacitación.

Muestreo

Para realizar el estudio fueron seleccionadas las unidades de análisis en forma aleatoria, al azar; para calcular el tamaño muestral se asumió un margen de error del 5% y se empleó la fórmula para poblaciones finitas.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N-1) + Z^2 p q} = 127$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Población.

p y q = Parámetros estadísticos de la población (**p**=0,50 y **q**=0,50).

E = Nivel o margen de error admitido que considerará el investigador.

Z = Numero de desviaciones estándar con respecto a **p**

Muestra:

La muestra de tipo probabilística quedó conformada por 127 maquinistas de costura recta.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica

Mediante la técnica de la encuesta, se planificó el recojo de la información necesaria, el uso de esta técnica es posible dado que el investigador desarrolla sus actividades dentro de esta realidad estando en condición de intervenir para recabar la información necesaria.

2.7.2. Instrumentos

Para recoger la información requerida sobre la capacitación fue seleccionada y adaptada la Escala de evaluación de cursos de capacitación, formulada por Aguilar y Vargas (2010) en México.

Un segundo instrumento auto elaborado fue la ficha de registro del índice de rotación del personal, en la que se estableció porcentualmente la rotación mensual ocurrida en cada uno de los años considerados en el estudio.

Validación de instrumentos

Como la ficha de registro se empleó para anotar directamente los datos contenidos en los documentos de la empresa, tal y como constan en ellos, no requirió de validación.

La escala empleada por ser un instrumento anteriormente empleado en distintas investigaciones no se necesitó establecer su validez, procediéndose a calcular su confiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento: Encuesta de evaluación de cursos de capacitación

Tabla 4

Prueba estadística: Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	31

Tabla 5

Niveles de confiabilidad según el Alfa de Cronbach

Coeficiente alfa	Nivel de confiabilidad
>0,9	Excelente
>0,8	Bueno
>0,7	Aceptable
>0,6	Cuestionable
>0,5	Pobre
<0,5	Inaceptable

Nivel de confiabilidad

La encuesta de evaluación de cursos de capacitación según el Alfa de Cronbach arrojó una confiabilidad de 0,843, considerándose por ello que el instrumento tuvo una buena o alta confiabilidad.

2.8. Métodos de análisis de datos

De acuerdo a lo propuesto por Hurtado (2000) “el propósito del análisis es aplicar un conjunto de estrategias y técnicas que le permiten al investigador obtener el conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los datos recogidos.” (p. 181). Para lo cual se siguió el siguiente procedimiento:

Estadística descriptiva para cada variable. Consistió en describir los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable, mediante la Distribución de frecuencias absolutas, frecuencias relativas y frecuencias acumuladas.

Estadística inferencial: de la muestra a la población. La estadística inferencial se empleó para efectuar generalizaciones de la muestra a la población, permitió probar las hipótesis y estimar parámetros. En el estudio realizado, la prueba de hipótesis se realizó a través de la prueba T de Students para muestras independientes. El tratamiento estadístico, descriptivo e inferencial, se apoyó en el uso del software EXCEL 2010 y SPSS 19.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados:

3.1.1. Capacitación frente al cambio en la confección

Respecto a las áreas evaluadas en la Capacitación frente al cambio en la confección, puede apreciarse que cada una de estas es percibida como excelente por el personal de costura recta de Perú Fashions SAC.

Tabla 6

De las áreas evaluadas en la capacitación del personal costurero de Perú Fashions SAC

	Contenido del curso y estructura del curso	Habilidades del instructor	Organización
Excelente	100,0%	100,0%	100,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

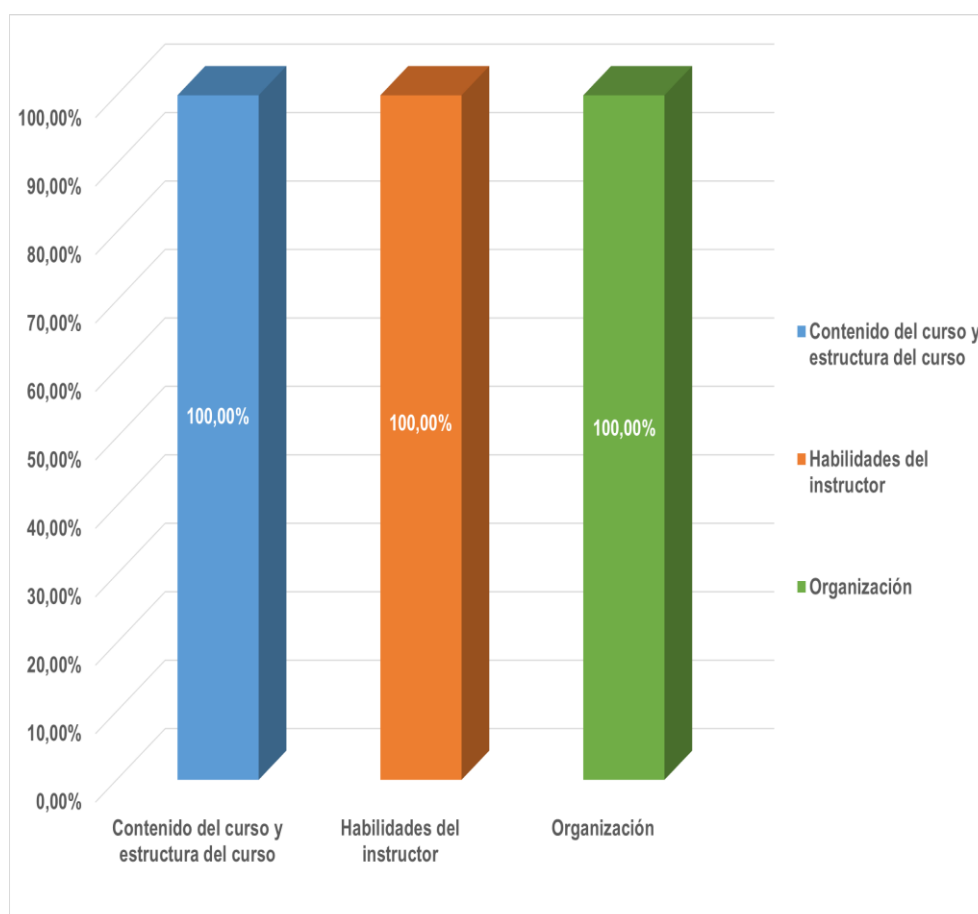


Figura 1. De las áreas evaluadas en la capacitación del personal costurero de Perú Fashions SAC

Desde la perspectiva del personal de costura recta de la empresa Perú Fashions SAC, sobre el curso de capacitación, los resultados que se presentan en la tabla 6, indican que éste es considerado como excelente por todos los participantes en el estudio.

Tabla 7
Evaluación de capacitación

Excelente	100,0%
Total	100,0%

3.1.2. Rotación externa del personal

En la tabla 8, se puede apreciar los valores de rotación de personal de costura recta de la empresa Perú Fashions SAC, observándose que los mayores índices se presentaron en el año 2013, mientras que en el año 2015 estos índices disminuyeron, notándose que durante tres meses consecutivos no se presenta ningún caso, siendo el valor de rotación dos, en cada uno de los meses de dicho año. Asimismo se puede ver que el mes en los cuales cada año se produce una mayor rotación es el de diciembre. En general se percibe que en los tres años de la evaluación existe un descenso permanente y con notorias diferencias entre estos.

Tabla 8
Del personal rotado

	2013		2014		2015	
	f	% del total de personal	f	% del total de personal	f	% del total de personal
Enero	8	3,81%	6	3,16%	2	1,02%
Febrero	8	3,77%	4	2,02%	2	1,02%
Marzo	6	2,88%	3	1,53%	2	1,02%
Abril	7	3,32%	4	2,06%	0	0,00%
Mayo	8	3,74%	2	1,03%	0	0,00%
Junio	6	2,83%	2	1,03%	0	0,00%
Julio	8	3,77%	2	1,02%	2	1,02%
Agosto	5	2,38%	2	1,02%	2	1,02%
Septiembre	4	1,92%	2	1,02%	2	1,02%
Octubre	6	2,91%	1	0,51%	2	1,02%
Noviembre	4	1,92%	2	1,01%	2	1,02%
Diciembre	10	5,15%	6	3,06%	10	5,10%
Anual	80	3,19%	36	1,54%	26	1,11%

Elaboración propia

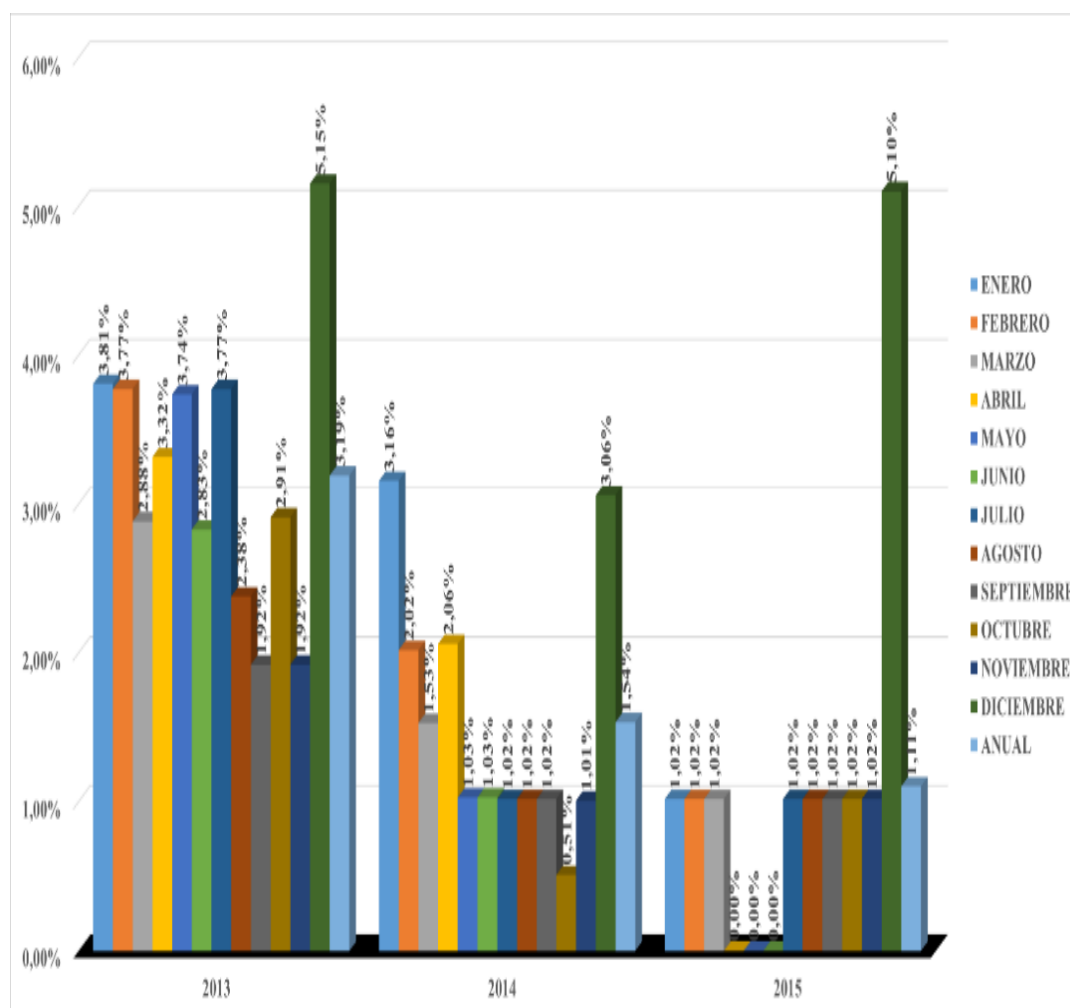


Figura 2 Del personal rotado

En la tabla 9, se puede apreciar los valores de rotación voluntaria inevitable del personal costurero de Perú Fashions SAC; en el año 2013 fueron mayores que en años posteriores, variando entre 3 y 10 de estos y sumando un total de 73 durante este período. Asimismo los valores en el 2014 fueron superiores a los del 2015; con valores entre 1 y 6, con un total de 35 personas. En el año 2015 se presenta un período de abril a junio en los que no hubo rotación del personal, y el total para el período es 25. Cabe resaltar que el mes de mayor número de rotación inevitable en los tres períodos es el de diciembre.

Tabla 9
De la rotación voluntaria inevitable

	2013		2014		2015	
	f	% del total de personal	f	% del total de personal	f	% del total de personal
Enero	7	3,33%	5	2,63%	2	1,02%
Febrero	7	3,30%	4	2,02%	2	1,02%
Marzo	6	2,88%	3	1,53%	2	1,02%
Abril	6	2,84%	4	2,06%	0	0,00%
Mayo	8	3,74%	2	1,03%	0	0,00%
Junio	6	2,83%	2	1,03%	0	0,00%
Julio	7	3,30%	2	1,02%	2	1,02%
Agosto	5	2,38%	2	1,02%	2	1,02%
Septiembre	3	1,44%	2	1,02%	2	1,02%
Octubre	5	2,43%	1	0,51%	2	1,02%
Noviembre	3	1,44%	2	1,01%	2	1,02%
Diciembre	10	5,15%	6	3,06%	9	4,59%
Anual	73	2,91%	35	1,49%	25	1,06%

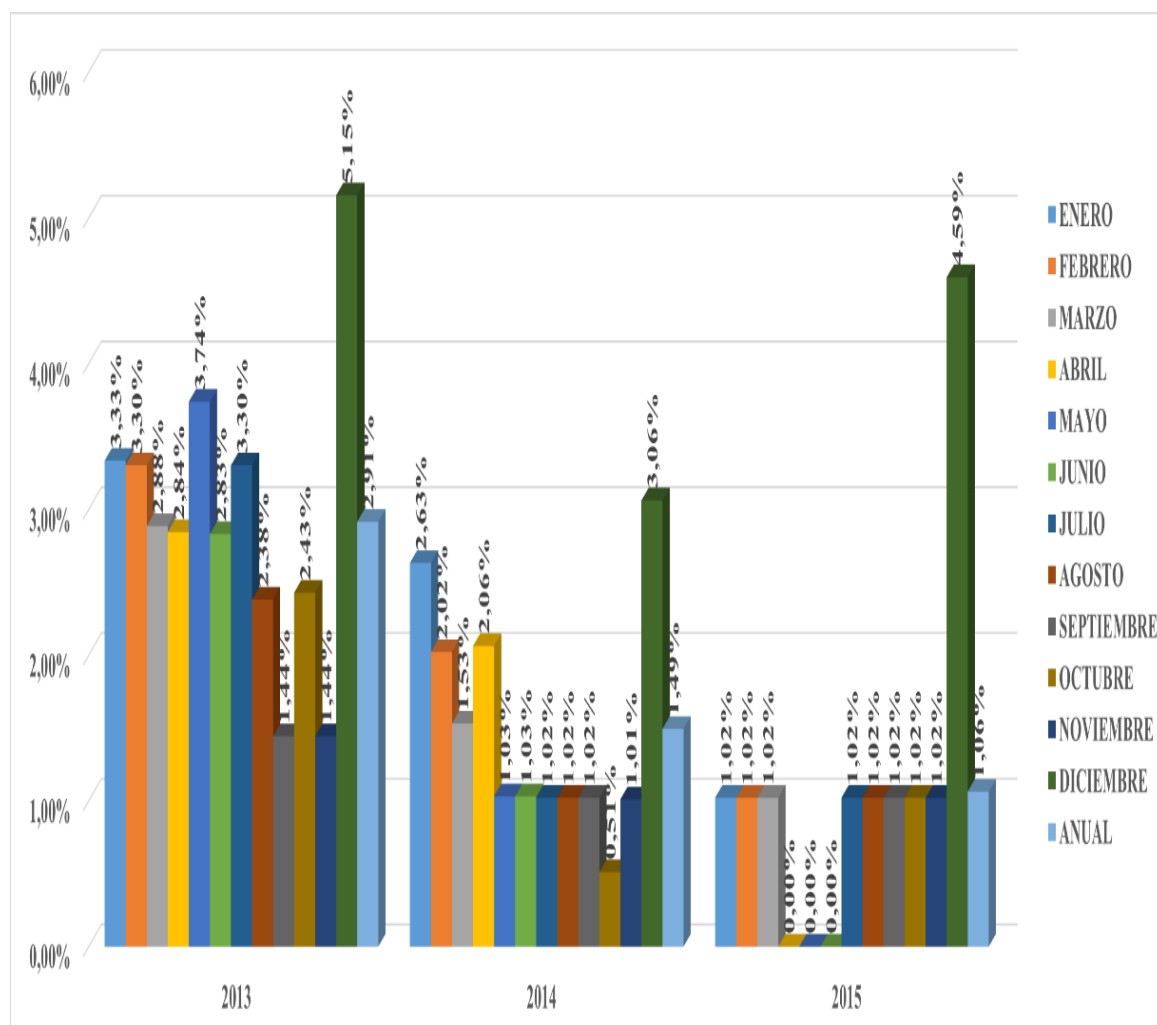


Figura 3 De la rotación voluntaria inevitable

En la tabla 10, se puede apreciar los valores de rotación voluntaria evitable del personal costurero de Perú Fashions SAC, en el año 2013, son mayores que en los años posteriores, siendo constante e igual a 1 en cada mes; siendo 6 el total este período. Asimismo, los valores en el año 2014 y 2015 se presentan valores de rotación voluntaria evitable del personal, y el total para cada período es 1.

Tabla 10
De la rotación voluntaria evitable

	2013		2014		2015	
Enero	0	0,00%	1	0,53%	0	0,00%
Febrero	1	0,47%	0	0,00%	0	0,00%
Marzo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Abril	1	0,47%	0	0,00%	0	0,00%
Mayo	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Junio	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Julio	1	0,47%	0	0,00%	0	0,00%
Agosto	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Septiembre	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%
Octubre	1	0,49%	0	0,00%	0	0,00%
Noviembre	1	0,48%	0	0,00%	0	0,00%
Diciembre	0	0,00%	0	0,00%	1	0,51%
Anual	6	0,24%	1	0,04%	1	0,04%

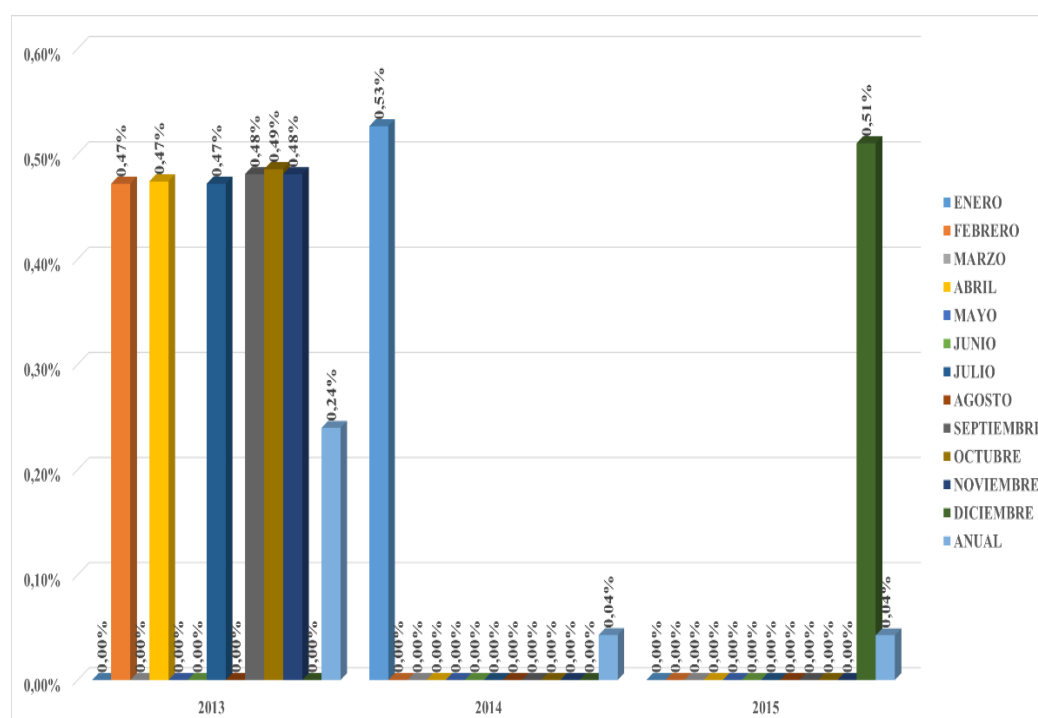


Figura 4 De la rotación voluntaria evitable

En la tabla 11, se puede apreciar los valores ingreso o reingreso del personal costurero de Perú Fashions SAC, en el año 2013 presenta la mayor cantidad de los años siguientes, variando de 2 a 10, siendo los meses de enero, abril y noviembre los de mayor movimiento con 10 ingresos; y sumando un total de 80 durante este período. El año 2014 presenta valores mayores que en el año siguiente, variando de 1 a 14, siendo el mes de mayor ingreso enero con 14 costureros y con un total de 42 para el período. El 2015 los valores son constantes en cada mes e iguales a 2, a excepción de los meses abril, mayo y junio en los que no se presentó ninguno de estos y en diciembre que se presentan 4; con un total de 20.

Tabla 11

Del ingreso o reingreso de costureros

	2013		2014		2015	
Enero	10	4,76%	14	7,37%	2	1,02%
Febrero	4	1,89%	2	1,01%	2	1,02%
Marzo	9	4,33%	1	0,51%	2	1,02%
Abril	10	4,74%	4	2,06%	0	0,00%
Mayo	6	2,80%	2	1,03%	0	0,00%
Junio	6	2,83%	4	2,06%	0	0,00%
Julio	6	2,83%	2	1,02%	2	1,02%
Agosto	3	1,43%	2	1,02%	2	1,02%
Septiembre	2	0,96%	2	1,02%	2	1,02%
Octubre	8	3,88%	3	1,53%	2	1,02%
Noviembre	10	4,81%	0	0,00%	2	1,02%
Diciembre	6	3,09%	6	3,06%	4	2,04%
Anual	80	3,19%	42	1,79%	20	0,85%

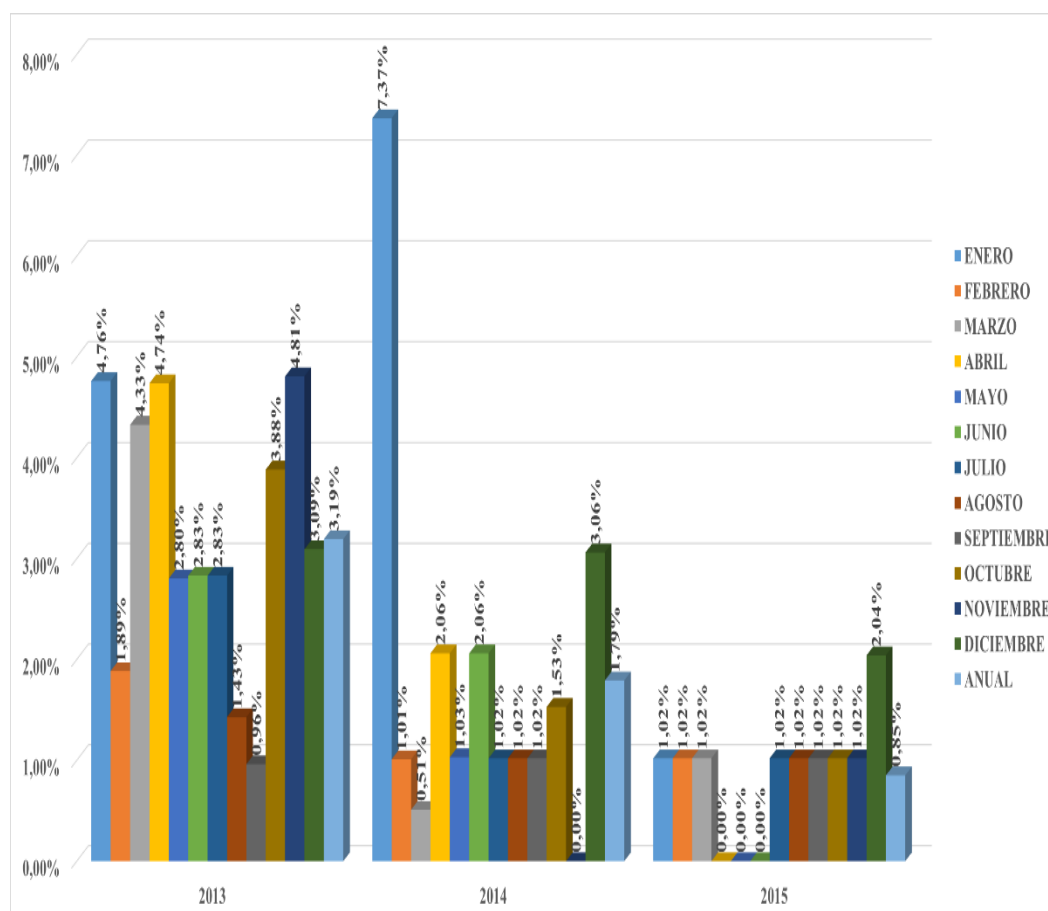


Figura 5 Del ingreso o reingreso de costureras

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Prueba de hipótesis General:

Ho: La capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions S.A.C. no disminuyó significativamente la rotación externa del personal en el 2015.

Ha: La capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions S.A.C. disminuyó significativamente la rotación externa del personal en el 2015.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 \cong 5\%$

Regla de decisión: $\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta H_0 ; $\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta H_a

Prueba estadística: T de Studens

Tabla 12
Estadísticas de grupo

	Grupo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Rotación	2014	12	3,00	1,651	0,477
Costureros	2015	12	2,17	2,623	0,757

Tabla 13
Prueba de muestras independientes

		prueba t para la igualdad de medias						
		t	gl	Sig. bilateral	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior
Rotación Costureros	Se asumen							
	varianzas iguales	0,931	22	0,362	,833	,895	-1,022	2,689
	No se							
	asumen varianzas iguales	0,931	18,538	0,364	,833	,895	-1,042	2,709

Decisión estadística:

Como para el coeficiente t de Students (0,931), la significancia arrojó un valor de 0,362 mayor al valor 0,05, no se tiene evidencia estadística para afirmar que “*La capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions S.A.C. disminuyó significativamente la rotación externa del personal en el 2015*”. Por tanto se aceptó la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

El primer objetivo específico propuesto fue conocer la percepción de los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, sobre el contenido y la estructura del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección, para lo cual se tomaron los resultados presentados en la tabla N° 6, los que permitieron establecer que el 100% de los participantes del estudio consideraron excelente el desarrollo de la capacitación.

Al respecto este resultado señala que el contenido del curso y su estructura fueron eficientes, desde la percepción de los participantes, puesto que ellos consideran que éste les ha preparado y servido para el desempeño de sus funciones. Vale decir que les facilitó la adaptación al cambio de diseño en la empresa. Este hecho se explica a partir de lo sostenido por la Universidad José Carlos Mariátegui (s.f.), referido a la contribución al desarrollo personal de los colaboradores, puesto que estos adquieren una amplia gama de conocimientos, una mayor sensación de competencia y además un repertorio mayor de habilidades.

Otro de los objetivos específicos fue, conocer la percepción de los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, sobre las habilidades del instructor del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección, los resultados de la tabla N° 6, indican que las habilidades de los instructores fueron percibidas como excelentes por los participantes. Es necesario recalcar que los instructores así como los supervisores de los trabajadores fueron personal externo contratado específicamente para la capacitación. En el instrumento de evaluación, se refieren a las habilidades de los instructores en razón de su imagen, capacidad para despertar y mantener el interés de los participantes en el tema, capacidad de ayudar a los participantes a comprender los temas tratados, entre otros. Como lo señala Villarreal (s.f.) las empresas contratan capacitadores externos porque existen varios problemas o necesidades específicas que la organización requiere resolver apoyándose en la capacitación, pero la idea principal de cualquier empresa es generar el cambio y, en el caso particular de la empresa Perú Fashions S.A.C. el cambio en el diseño de confección no obedecía a los patrones internos que se manejaban, sino que era requerido traerlo de afuera.

Se conoció la percepción de los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, sobre la organización del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección, planteado como el tercer objetivo específico, de acuerdo con los valores de la tabla N° 6, los cuales nuevamente evidenciaron una total aprobación por parte de los participantes considerando la organización como excelente (100%). Al respecto se puede señalar como indicaba Chiavenato (1997) que la capacitación debe ser planificada, tanto en estructura, como contenido y aspectos logísticos para que pueda tener el impacto deseado. En este sentido se puede afirmar que los trabajadores de costura recta percibieron haber recibido una capacitación excelente en todos sus aspectos.

Con respecto al logro del objetivo general, establecer el efecto del desarrollo de la capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions S.A.C. sobre la disminución de la rotación externa del personal en el 2015, los resultados de la prueba de hipótesis presentados en la tabla 13, realizados a través de la prueba t de Students, arrojaron un valor para t de 0,931 con un significancia de 0,362, que resultó mayor al valor 0,05 de la significancia esperada, por lo cual no se puede afirmar que la disminución en la rotación externa del personal de costura recta sea consecuencia directa de la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección en la empresa.

Con respecto a la rotación externa del personal, los datos mostrados en la Tabla 8 permiten dar cuenta de una disminución entre los años 2013, 2014 y 2015. Si bien la rotación de personal se ha reducido, posiblemente existan otros factores que estén también afectándola. Sin embargo, no se puede desestimar el papel de la especialización de los trabajadores que participaron en la capacitación dado que pasaron de ser un personal de maquinaria de costura recta a ser un personal especializado en la producción de un modelo específico de prendas de vestir, lo que los convierte en capital humano valioso para la empresa y, además les genera la necesidad de mantenerse puesto que, no necesariamente en otras empresas textiles requerirán de las habilidades ganadas.

Esta última situación de especialización de dicho personal, genera que la empresa dependa más de su personal por lo que se le permite el reingreso a la institución, estos resultados se pueden observar en la tabla 11. Más aun teniendo en cuenta que entre las causas conocidas sobre la rotación voluntaria del personal, la empresa conoce que ésta se debe principalmente a problemas personales, problemas de salud, gestación y/o cuidado de los hijos de los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

Primera. -

Los trabajadores de costura recta percibieron como excelente el contenido y la estructura del curso de capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección, brindado por la empresa Perú Fashions S.A.C.

Segunda. -

Los trabajadores de costura recta percibieron como excelentes las habilidades de los instructores a cargo del desarrollo del curso de capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección, brindado por la empresa Perú Fashions S.A.C.

Tercera. -

Los trabajadores de costura recta percibieron como excelente la organización del curso de capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección, brindado por la empresa Perú Fashions S.A.C.

General. -

No se tiene evidencia estadística para afirmar que la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección disminuyó significativamente la rotación externa del personal de costura recta en la empresa Perú Fashions S.A.C.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.-

Se sugiere ampliar la investigación considerando que la capacitación podría incidir directamente en el compromiso laboral de los trabajadores de costura recta.

Segunda.-

Se sugiere realizar una investigación básica sobre los motivos de los trabajadores para permanecer en su empleo actual.

Tercera.-

Se recomienda continuar con la práctica de capacitación del personal puesto que, aun cuando no ha mostrado incidir en forma directa en la disminución de la rotación externa del personal, podría estarlo haciendo sobre la producción.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, J. y Vargas, J. (2010) *Encuesta de evaluación de cursos de capacitación*. Network de psicología organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Arias, J. (2014). *Estudio de la alta rotación de personal en los obreros del área de operaciones del consorcio Puerto Limpio en la ciudad de Guayaquil en el año 2013*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Bernardo, J., y Caldero, J.F. (2000). Investigación cuantitativa (4); Métodos no experimentales. En J. Bernardo, y J.F. Caldero, *Aprendo a investigar en educación* (77- 93). Madrid: RIALP, S.A.
- Castillo Aponte, José.(2006) *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad* (2da. Edición). Bogotá: ECOE Ediciones.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (5ta. edición ed.). Santa Fé de Bogotá.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos Humanos – El Capital Humano en las organizaciones*. México, Novena edición – McGraw Hill, Pág. 116 -123.
- Chiavenato, I. (1990) *Administración de Recursos Humanos*. México, Editorial Altos; p. 59-60, 154-157
- Davis K. y Werther, W. B. (2000) *Administración de Personal y Recursos Humanos*, México: McGraw-Hill.
- Domínguez, R. y Sánchez, F. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad en la empresa Cotton Textil S.A. – Planta Trujillo 2013*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Dussel P. E. y Cárdenas C. H. (2007) “México y China en la Cadena Hilo-Textil-Confección en el Mercado de Estados Unidos”, *Comercio Exterior*, vol. 57, no. 7.
- Espinoza, E. (2013). Rotación de personal en una empresa de retail de

Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín. Perú. Recuperado el 20- 01-2016, disponible en:

<http://share.pdfonline.com/0dbcb62f9c57469ba653f800bbc2552f/TESIS%20ELIZABETH%20ESPINOZA%20Y.%20IMPRIMIR%20BACKAP.html>

García, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones.

Contribuciones a la Economía, diciembre 2011, recuperado de:

<http://www.eumed.net/ce/2011b/>

Grijalva, Gabriela. (s.f.). *Modelo Turnover*. Tesis para optar por el grado de magíster en administración. Universidad de Sonora.

Guglielmetti, Pedro. (1998). Gestión de la capacitación en las organizaciones: conceptos básicos. Lima, Perú: Ministerio de salud

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009) *Comportamiento Organizacional*. – Cengage Learning Editores. Doceava edición, Pág. 108, 143, 437

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Bapstista, P. (2010) *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Hernández, Y., Hernández, G. y Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y comunicación social*. 18, 837-863. doi:10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369

López, L. (2011). *Identificación de los factores que propician la rotación de personal en empresas comerciales ADO, región Veracruz*. Veracruz, México: Universidad Veracruzana.

Mazabel, C. (2011) Indicadores de Gestión en Recursos Humanos y su impacto económico en la organización. Perú, Centro de Investigaciones de Recursos Humanos. Primera edición.

Mondey, R. Wayne y Noe, Robert M. (1997). *Administración de personal*, 6ª edición, Prentice Hall, México: México, D. F.

PwC (2013) Benchmarking de Gestión de Recursos Humanos – Administración Salarial – Beneficios Adicionales.

Reza, J (2006). *Nuevo Diagnostico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones*, Editorial Panorama 1º Edición. México. pp. 64,65

Robbins, S. y Coulter, M. (2010), *Administración México*. Décima edición.

Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal* (7ª ed.). México: Thomson Learning.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.

Soto, R. (2014) *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima, Perú

Universidad José Carlos Mariátegui. (s.f.). Capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño. Moquegua, Perú.

Werther, Jr., William B. y Davis, Keith (1998) *Administración de personal y recursos humanos*, 4ª edición, Mc Graw-Hill Interamericana de México: México, D. F.

VIII. APÉNDICES

Apéndice A.

Matriz de consistencia de la investigación: “Capacitación frente al cambio en la confección de la empresa Perú Fashions SAC, y su efecto en la rotación externa del personal en el 2015”

Problemas	Hipótesis	Objetivos	Variables			Metodología
Problema principal: ¿Cuál es el efecto del desarrollo de la capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions SAC., sobre la disminución de la rotación externa del personal en el 2015? Problemas específicos 1. ¿Cómo consideran los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, el contenido y la estructura del curso	Hipótesis general: La capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions S.A.C. disminuyó significativamente la rotación externa del personal en el 2015.	Objetivo general: Establecer el efecto del desarrollo de la capacitación de adecuación al cambio, en el estilo de confección en la empresa Perú Fashions S.A.C., sobre la disminución de la rotación externa del personal en el 2015. Objetivos específicos 1. Conocer la percepción de los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, sobre el contenido y la	V1: Capacitación			- Tipo y diseño de investigación Tipo de investigación: Básico, de nivel explicativo Diseño de investigación: No experimental - Población y muestra Población: 190 Maquinistas de costura recta. Tipo de muestra: Probabilística. Tamaño de muestra: 127 maquinistas de costura recta. - Técnicas e instrumentos: Variable 1:
			Dimensiones	Indicadores/Ítems	Niveles o rangos	
			Contenido del curso y estructura del curso	1. Los temas revisados son aplicables a su actividad laboral 2. Los temas revisados respondieron a sus intereses y expectativas 3. El desarrollo de los temas se realizó de lo sencillo a lo complejo 4. Las dinámicas de trabajo permitieron al estudiante ser activo 5. Las actividades variaron de acuerdo al contenido del curso 6. Las actividades permitieron la socialización de los participantes 7. El material didáctico (láminas, acetatos, diapositivas, lecturas, etc.) fue variado y apropiado 8. Se realizaron evaluaciones constantes 9. Después de cada evaluación se realizaron los ajustes necesarios para asegurarse de que todos aprendieran 10. La planeación y distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos	Deficiente Regular Bueno Eficiente	
			Habilidades del instructor	11. Proyectó una imagen agradable 12. Despertó y mantuvo el interés del participante		

<p>desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección?</p> <p>2. ¿Cómo consideran los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, las habilidades del instructor del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección?</p> <p>3. ¿Cómo consideran los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, la organización de la capacitación de adecuación al</p>		<p>estructura del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección.</p> <p>2. Conocer la percepción de los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, sobre las habilidades del instructor del curso desarrollado en la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección.</p> <p>3. Conocer la percepción de los maquinistas de la empresa Perú Fashions SAC, sobre la organización del curso desarrollado en</p>	<p></p> <p>Organización</p>	<p>13. Presentó esquemas generales de los temas y explicó los objetivos a lograr</p> <p>14. Relacionó un tema con otro, remarcó lo importante y realizó síntesis y conclusiones</p> <p>15. Ayudó a la comprensión de los temas con ejemplos, analogías, anécdotas, etc.</p> <p>16. Utilizó un lenguaje, un ritmo de exposición y un tono de voz apropiados.</p> <p>17. Apoyó su exposición con desplazamiento en el aula y ademanes apropiados.</p> <p>18. Observó a los participantes, los escuchó y los llamó por su nombre.</p> <p>19. Logró la participación de la mayoría del grupo.</p> <p>20. Recompensó los aciertos y señaló los errores.</p> <p>21. La información que proporcionó fue clara, completa y correcta.</p> <p>22. Las referencias del instructor incluyeron información actualizada.</p> <p>23. Estableció relaciones amistosas con los participantes.</p> <p>24. El tiempo entre la publicación de la invitación para participar en los cursos y el cierre de inscripciones fue</p> <p>25. La información que se le proporcionó sobre el trámite de inscripción y el reglamento de capacitación fue</p>	<p>Capacitación</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de valoración: Cuestionario de evaluación de cursos de capacitación.</p> <p>Autores: Aguilar-Morales, J. y Vargas-Mendoza, J. Asociación Oaxaqueña de Psicología AC.</p> <p>Año: 2010</p> <p>Ámbito de</p> <p>Aplicación: Empresa textil</p> <p>Forma de</p> <p>Administración: Colectiva</p> <p>Variable 2: Rotación externa del personal</p> <p>Obtenido por el cálculo del índice de rotación externa del personal de la empresa, antes y después de la capacitación.</p>
---	--	--	-----------------------------	--	---

cambio en el estilo de confección?		la capacitación de adecuación al cambio en el estilo de confección.		26. En general, el trato que recibió del personal del área de capacitación fue		- Estadística utilizada: Descriptiva: Prueba de Kolmogorov-Smirnov Pruebas de tendencia central (media, desviación estándar, varianza) Inferencial: Prueba T-student para muestras independientes.
				27. El material que se utilizó (manuales, plumones, proyectores, etc.) fue proporcionado oportunamente y en buenas condiciones		
				28. En cuanto a la ventilación, higiene, iluminación y mobiliario, las instalaciones fueron		
				29. La supervisión que realizó el departamento fue		
				30. Se respetaron las fechas y tiempos establecidos		
				31. Al terminar el curso, se encuentra		
				V2: Rotación de personal		
Dimensiones	Indicadores/Ítems	Niveles o rangos				
▪ Voluntaria	Desvinculación laboral por propia iniciativa del trabajador, de cualquier tipo y por cualquier motivo.	Baja (<3%)				
▪ Voluntaria inevitable	Desvinculación laboral por propia iniciativa del trabajador que se produce por causas ajenas a la empresa.	Promedio (3%-5%)				
▪ Involuntaria	Desvinculación laboral por despido del trabajador.	Alta (>5%)				

Apéndice B.

Matriz de datos

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Add-ons Window Help										
	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure
1	Identificación	Numeric	8	0	Identificación del participante	None	None	8	Right	Scale
2	Curso_Estruct1	Numeric	8	0	Los temas revisados son aplicables a su actividad laboral	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
3	Curso_Estruct2	Numeric	8	0	Los temas revisados respondieron a sus intereses y expectativas	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
4	Curso_Estruct3	Numeric	8	0	El desarrollo de los temas se realizó de lo sencillo a lo complejo	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
5	Curso_Estruct4	Numeric	8	0	Las dinámicas de trabajo permitieron al estudiante ser activo	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
6	Curso_Estruct5	Numeric	8	0	Las actividades variaron de acuerdo al contenido del curso	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
7	Curso_Estruct6	Numeric	8	0	Las actividades permitieron la socialización de los participantes	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
8	Curso_Estruct7	Numeric	8	0	El material didáctico (láminas, acetatos, diapositivas, lecturas, etc.) f...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
9	Curso_Estruct8	Numeric	8	0	Se realizaron evaluaciones constantes	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
10	Curso_Estruct9	Numeric	8	0	Después de cada evaluación se realizaron los ajustes necesarios par...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
11	Curso_Estruct10	Numeric	8	0	La planeación y distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
12	Instructor1	Numeric	8	0	Proyectó una imagen agradable	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
13	Instructor2	Numeric	8	0	Despertó y mantuvo el interés del participante	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
14	Instructor3	Numeric	8	0	Presentó esquemas generales de los temas y explicó los objetivos a ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
15	Instructor4	Numeric	8	0	Relacionó un tema con otro, remarcó lo importante y realizó síntesis ...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
16	Instructor5	Numeric	8	0	Ayudó a la comprensión de los temas con ejemplos, analogías, anéc...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
17	Instructor6	Numeric	8	0	Utilizó un lenguaje, un ritmo de exposición y un tono de voz apropiad...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
18	Instructor7	Numeric	8	0	Apoyó su exposición con desplazamiento en el aula y ademanes apr...	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
19	Instructor8	Numeric	8	0	Observó a los participantes, los escuchó y los llamó por su nombre.	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
20	Instructor9	Numeric	8	0	Logró la participación de la mayoría del grupo.	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
21	Instructor10	Numeric	8	0	Recompensó los aciertos y señaló los errores.	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
22	Instructor11	Numeric	8	0	La información que proporcionó fue clara, completa y correcta.	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
23	Instructor12	Numeric	8	0	Las referencias del instructor incluyeron información actualizada.	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
24	Instructor13	Numeric	8	0	Estableció relaciones amistosas con los participantes.	{1, Nunca}...	None	8	Right	Scale
25	Organización1	Numeric	8	0	El tiempo entre la publicación de la invitación para participar en los c...	{1, Insuficie...	None	8	Right	Scale
26	Organización2	Numeric	8	0	La información que se le proporcionó sobre el trámite de inscripción y...	{1, Incomple...	None	8	Right	Scale

27	Organización3	Numeric	8	0	En general, el trato que recibió del personal del área de capacitación ...	{1, Malo}...	None	8	≡ Right	Scale
28	Organización4	Numeric	8	0	El material que se utilizó (manuales, plumones, proyectores,etc.) fue ...	{1, Nunca}...	None	8	≡ Right	Scale
29	Organización5	Numeric	8	0	En cuanto a la ventilación, higiene, iluminación y mobiliario, las instal...	{1, Inadecua...	None	8	≡ Right	Scale
30	Organización6	Numeric	8	0	La supervisión que realizó el departamento fue	{1, Nula}...	None	8	≡ Right	Scale
31	Organización7	Numeric	8	0	Se respetaron las fechas y tiempos establecidos	{1, Nunca}...	None	8	≡ Right	Scale
32	Organización8	Numeric	8	0	Al terminar el curso, se encuentra	{1, Insatisfe...	None	8	≡ Right	Scale
33	Ptjcursoestructura	Numeric	8	0	Puntaje total de evaluación del contenido y estructura del curso	None	None	8	≡ Right	Scale
34	Ptjeinstructor	Numeric	8	0	Puntaje total sobre el instructor	None	None	8	≡ Right	Scale
35	Ptjeorganización	Numeric	8	0	Puntaje total sobre la organización del curso	None	None	8	≡ Right	Scale
36	Puntajetotal	String	9	0	Puntaje total de la escala	None	None	9	≡ Right	Scale
37										
38										
39										
40										
41										
42										
43										
44										
45										
46										
47										
48										
49										
50										

Data View
Variable View
SPSS Statistics Processor is ready

Apéndice C. Escala de valoración: Encuesta de evaluación de cursos de capacitación

FORMATO DE EVALUACIÓN DE CURSOS DE CAPACITACIÓN

CURSO : _____ PERÍODO : _____
 INSTRUCTOR: _____ HORARIO: _____
 COORDINADOR: _____ NÚM. DE PARTICIPANTES _____
 LUGAR DE IMPARTICIÓN: _____

INSTRUCCIONES: ENCIERRE EN UN CÍRCULO EL NÚMERO QUE REPRESENTA MEJOR SU RESPUESTA A CADA REACTIVO. 1 ES EL MÁS BAJO, 4 ES EL MÁS ALTO.

ESTE CUESTIONARIO NO AFECTARÁ SUS CALIFICACIONES.

I.	CONTENIDO DEL CURSO Y ESTRUCTURA DEL CURSO						
1.-	LOS TEMAS REVISADOS SON APLICABLES A SU ACTIVIDAD LABORAL	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
2.-	LOS TEMAS REVISADOS RESPONDIERON A SUS INTERESES Y EXPECTATIVAS	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
3.-	EL DESARROLLO DE LOS TEMAS SE REALIZÓ DE LO SENCILLO A LO COMPLEJO	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
4.-	LAS DINÁMICAS DE TRABAJO PERMITIERON AL ESTUDIANTE SER ACTIVO	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
5.-	LAS ACTIVIDADES VARIARON DE ACUERDO AL CONTENIDO DEL CURSO	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
6.-	LAS ACTIVIDADES PERMITIERON LA SOCIALIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
7.-	EL MATERIAL DIDÁCTICO (LÁMINAS, ACETATOS, DIAPOSITIVAS, LECTURAS, ETC.) FUE VARIADO Y APROPIADO	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
8.-	SE REALIZARON EVALUACIONES CONSTANTES	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
9.-	DESPUÉS DE CADA EVALUACIÓN SE REALIZARON LOS AJUSTES NECESARIOS PARA ASEGURARSE DE QUE TODOS APRENDIERAN	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
10.-	LA PLANEACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO PERMITIÓ EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA

II	HABILIDADES DEL INSTRUCTOR						
1.-	PROYECTÓ UNA IMAGEN AGRADABLE	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
2.-	DESPERTÓ Y MANTUVO EL INTERÉS DEL PARTICIPANTE	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
3.-	PRESENTÓ ESQUEMAS GENERALES DE LOS TEMAS Y EXPLICÓ LOS OBJETIVOS A LOGRAR	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
4.-	RELACIONÓ UN TEMA CON OTRO, REMARCÓ LO IMPORTANTE Y REALIZÓ SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
5.-	AYUDÓ A LA COMPRENSIÓN DE LOS TEMAS CON EJEMPLOS, ANALOGÍAS, ANÉCDOTAS, ETC.	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
6.-	UTILIZÓ UN LENGUAJE, UN RITMO DE EXPOSICIÓN Y UN TONO DE VOZ APROPIADOS	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
7.-	APOYÓ SU EXPOSICIÓN CON DESPLAZAMIENTOS EN EL AULA Y ADEMANES APROPIADOS	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
8.-	OBSERVÓ A LOS PARTICIPANTES, LOS ESCUCHÓ Y LOS LLAMÓ POR SU NOMBRE	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
9.-	LOGRÓ LA PARTICIPACIÓN DE LA MAYORÍA DEL GRUPO	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
10.-	RECOMPENSÓ LOS ACIERTOS Y SEÑALÓ LOS ERRORES	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
11.-	LA INFORMACIÓN QUE PROPORCIONÓ FUE CLARA, COMPLETA Y CORRECTA	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
12.-	LAS REFERENCIAS DEL INSTRUCTOR INCLUYERON INFORMACIÓN ACTUALIZADA	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA
13.-	ESTABLECIÓ RELACIONES AMISTOSAS CON LOS PARTICIPANTES	SIEMPRE	4	3	2	1	NUNCA

Apéndice D. Ficha de registro del Índice de Rotación de Personal (2013-2015)

Meses	Total de costureros			Rotación de costureros					
	2013	2014	2015	2013		2014		2015	
				f	IRP	f	IRP	f	IRP
Enero	210	190	196	8	13,23%	6	13,10,%	2	12,69%
Febrero	212	198	196	8	13,22%	4	12,88%	2	12,69%
Marzo	208	196	196	6	13,05%	3	12,78%	2	12,69%
Abril	211	194	196	7	13,13%	4	12,89%	0	12,50%
Mayo	214	194	196	8	13,21%	2	12,69%	0	12,50%
Junio	212	194	196	6	13,04%	2	12,69%	0	12,50%
Julio	212	196	196	8	13,22%	2	12,69%	2	12,69%
Agosto	210	196	196	5	12,95%	2	12,69%	2	12,69%
Setiembre	208	196	196	4	12,86%	2	12,69%	2	12,69%
Octubre	206	196	196	6	13,05%	1	12,60%	2	12,69%
Noviembre	208	198	196	4	12,86%	2	12,69%	2	12,69%
Diciembre	194	196	196	10	13,49%	6	13,09%	10	13,48%
Total	2505	2344	2352	80	13,11%	36	12,79%	26	12,71%

Fuente: Gerencia de producción de la empresa Perú Fashions S.A.C.

Apéndice E. Ficha de registro del tipo de rotación externa – asociado a causas (2013-2015)

Meses	2013					2014					2015				
	Rotación voluntaria inevitable		Rotación voluntaria evitable		Involuntaria	Rotación voluntaria inevitable		Rotación voluntaria evitable		Involuntaria	Rotación voluntaria inevitable		Rotación voluntaria evitable		Involuntaria
	f	%	f	%	f	f	%	f	%	f	f	%	f	%	f
Enero	7	3,33%	0	0,00%	0	5	2,63%	1	0,53%	0	2	1,02%	0	0,00%	0
Febrero	7	3,30%	1	0,47%	0	4	2,02%	0	0,00%	0	2	1,02%	0	0,00%	0
Marzo	6	2,88%	0	0,00%	0	3	1,53%	0	0,00%	0	2	1,02%	0	0,00%	0
Abril	6	2,84%	1	0,47%	0	4	2,06%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Mayo	8	3,74%	0	0,00%	0	2	1,03%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Junio	6	2,83%	0	0,00%	0	2	1,03%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Julio	7	3,30%	1	0,47%	0	2	1,02%	0	0,00%	0	2	1,02%	0	0,00%	0
Agosto	5	2,38%	0	0,00%	0	2	1,02%	0	0,00%	0	2	1,02%	0	0,00%	0
Setiembre	3	1,44%	1	0,48%	0	2	1,02%	0	0,00%	0	2	1,02%	0	0,00%	0
Octubre	5	2,43%	1	0,49%	0	1	0,51%	0	0,00%	0	2	1,02%	0	0,00%	0
Noviembre	3	1,44%	1	0,48%	0	2	1,01%	0	0,00%	0	2	1,02%	0	0,00%	0
Diciembre	10	5,15%	0	0,00%	0	6	3,06%	0	0,00%	0	9	4,59%	1	0,51%	0
Total	73	2,91%	6	0,24%	0	35	1,49%	1	0,04%	0	25	1,06%	1	0,04%	0

Fuente: Información recopilada por la Gerencia de Producción, a través de entrevistas de desvinculación del personal de costura recta.

Notas:

- La Rotación voluntaria inevitable está referida a: abandono del puesto, ausentismo, problemas personales (salud, viaje, cuidado de hijos, gestación).
- La rotación voluntaria evitable está referida a: maltrato de jefes, estudios.
- La rotación involuntaria está referida a: despido de la empresa por faltas graves.